

Carme Llorens

## Proyecto AURA. Una experiencia de trabajo con soporte

Con la aparición del Decret 45/1989 del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, “...para la integración de trabajadores con especiales dificultades dentro del mercado de trabajo” y de la LISMI (Ley de Integración del Minusválido) se constituyó el marco legislativo que permitió dar una salida diferente a las necesidades que había generado la integración escolar de niños y niñas con el síndrome de Down. Eran unas leyes que hacían posible las ilusiones de un grupo, entonces reducido, de profesionales y familias que creían que se podía dar un paso más en la integración de los chicos y chicas con el síndrome de Down. Permitía abrir e imaginar un futuro más **normalizado** para algunos jóvenes con discapacidad.

Han transcurrido ya diez años y ha sido, y aún es, un camino complejo y apasionante. Día a día aprendemos cosas nuevas, acumulamos experiencias, pero continuamos sorpreendiéndonos. Se movilizan tantos aspectos y con frecuencia tan internos que hace que cada integración sea única, ya que es un proceso que implica al joven, al entorno familiar y a los profesionales y más adelante a los compañeros de la empresa.

### ¿Qué es el Proyecto AURA?

El Proyecto AURA es una entidad sin ánimo de lucro que inició su actividad en Barcelona en octubre de 1989. Fue la primera experiencia en España de integración sociolaboral de personas con el síndrome de Down en la empresa ordinaria, utilizando la metodología del trabajo con soporte. Está financiado por el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya y por la iniciativa europea Horizon.

El objetivo, en los primeros tiempos, era demostrar que algunos jóvenes con el síndrome de Down podían trabajar en un entorno normalizado, siempre que tuvieran el apoyo y la ayuda necesarios. La experiencia nos permite decir que este objetivo se ha logrado, pero se nos han abierto muchos interrogantes y, desde hace mucho tiempo, entendemos que el objetivo es contribuir a que estos jóvenes lleguen a ser adultos. Es por esto que el hecho de trabajar en un entorno normalizado es una parte más de lo que podríamos decir su proyecto de vida.

La metodología del **trabajo con soporte** surgió de Estados Unidos para conseguir la integración laboral de personas con discapacidad, que por sí solas no podían acceder a un trabajo. Algunos de los objetivos que perseguían era elevar la autoestima, fomentar las relaciones con iguales y con personas sin discapacidad, adquirir nuevas habilidades, mejorar la calidad de vida y una mejor inclusión social mediante un trabajo real en el mercado laboral abierto.

Las características básicas de esta metodología son:

- Buscar empresas que quieran colaborar
- Realizar la formación previa de habilidades sociales y de autonomía personal de los jóvenes.
- Formación en situación con ayuda del preparador laboral
- Seguimiento

Cuando nos ponemos en contacto con un empresario, hay que explicarle qué es el Proyecto AURA, qué le pedimos y qué le ofrecemos. Básicamente lo que le ofrecemos es, si nos proporciona el lugar y el tiempo necesario para hacer las prácticas, la posibilidad de contratar en su empresa a un/a joven con una discapacidad bien preparado para hacer su trabajo. También asumimos el hecho de informar y orientar a los compañeros de trabajo del joven. No hacemos cargo de todos los gastos durante las prácticas y nos comprometemos a realizar un seguimiento periódico aunque la persona ya haya sido contratada.

Por otro lado les pedimos un lugar de trabajo adecuado dentro de la empresa, el compromiso de contratar al joven si demuestra su capacidad, valorar periódicamente el trabajo que hace y estar en contacto y pedirnos ayuda cuando sea necesario.

## ¿Quiénes son los usuarios del Proyecto AURA?

Desde un principio la población a la que iba dirigido el Proyecto era muy concreta: eran chicos y chicas con el síndrome de Down. Con el tiempo hemos podido ampliar el abanico y algunos jóvenes con dificultades, pero sin el síndrome de Down, han podido participar, prepararse y han conseguido un trabajo.



Normalmente son chicos y chicas mayores de 18 años que han terminado su etapa escolar, lo mismo en escuelas de integración como de educación especial. A veces, son las escuelas las que los derivan, o los monitores de talleres, o la familia conoce a alguien o ha oído a hablar de ello.

Los criterios que marcan la línea de selección son:

- Que el joven o la joven se sienta motivado para tener un trabajo remunerado
- Que tenga una cierta capacidad para establecer relación y comunicación con su entorno.
- Que la familia se comprometa a ofrecer colaboración y asuma los riesgos que conlleva esta opción.

Los jóvenes suelen venir con sus familias durante el último período de su etapa escolar y realizan algunas entrevistas. De esta manera ellos también ven y pueden pensar si les gustará el lugar y la forma de trabajar, y podrán empezar a hablar de su futuro.

Para algunos será la primera vez que podrán empezar a imaginar el mundo fuera de la escuela, pensar en qué les gustaría hacer cuando sean mayores. Para algunos padres también será la primera vez que pensarán que realmente su hijo se está haciendo mayor.

No es nada fácil, pero es un momento muy importante porque será el punto de partida de un largo camino que conduce a una nueva fase de la vida en la que tendrán gran importancia los cambios de actitud, la madurez personal y la adquisición progresiva de una mayor autonomía. En definitiva, el inicio de un gran proceso que tendrá repercusiones en el mismo joven y en su entorno más inmediato.

Hay que hacer ver a la familia que esta es una buena opción, pero que comporta más riesgos que otras salidas. Pedimos que el joven pueda desplazarse autónomamente con el tiempo que haga falta. A veces, este es un impedimento porque los padres ya no puedan salir adelante. Hay que reconocer, sin embargo, que en los últimos tiempos cada vez son más los jóvenes que ya han conseguido este aprendizaje. Otro aspecto importante es que los padres tendrán que comprender que sus hijos pasarán por momentos de **crisis** y que no son eternos niños felices. Y cuando hayan superado muchas etapas y lleguen a tener un trabajo, nadie les garantiza que será el definitivo, puesto que estamos hablando del mundo laboral en donde se dan cierres de

empresas, en donde se dan diversos cambios y en donde, en definitiva, no hay seguridades.

Cuando la familia se decide y acepta toda esta realidad firma un acuerdo con el Proyecto donde quedan reflejados todos los compromisos. Desde este momento, el joven y su familia ya forman parte del Proyecto AURA.

Queremos  
ayudarles a  
hacerse adultos  
mientras ad-  
quieren la  
formación para  
ser trabajadores

Cada joven seguirá su ritmo personal, puesto que, aunque realizamos la formación en pequeños grupos, es un proceso totalmente individual. Los grandes cambios que tendrán que hacer no son aprendizajes concretos, sino lo que pretendemos lograr es que adquieran una manera de pensar que les ayude a ser responsables, a ser tolerantes con la frustración, a tener en cuenta a los demás. En definitiva, queremos ayudarles a hacerse adultos mientras adquieren la formación para ser trabajadores.

Sabemos que estos objetivos son muy ambiciosos y que no se consiguen en poco tiempo, y es por esto que nuestra labor no termina cuando los jóvenes tienen un contrato laboral sino que continúa de distinta manera con el seguimiento y la formación continuada.

Los tres programas básicos que seguimos son estos:

- A. Programa de autonomía personal y formación laboral previa
- B. Programa de preparación, inserción y seguimiento laboral
- C. Programa de formación continuada (voluntaria para los que ya trabajan)

## A. Programa de autonomía personal y formación laboral previa

Este programa incluye distintos aspectos, desde los hábitos de higiene más básicos hasta las habilidades sociales. Algunos de los más importantes son:

- **Los hábitos de higiene personal.** Higiene bucal, ducha diaria autónoma, el uso de productos de higiene (cremas, desodorante...), ir con la cara limpia, las gafas limpias, etc.

Los aspectos para trabajar varían según las personas de cada grupo. Por un lado pueden haber jóvenes muy descuidados en su higiene: hay que ayudarles y hacerles ver la importancia de estos aspectos y que vayan logrando estos



hábitos. Otros, en cambio, practican una buena higiene, ya que los padres se lo hacen todo; en este caso, será importante trabajar la autonomía de ir adquiriendo ellos solos estas habilidades.

- **El desplazamiento autónomo.** No depender de nadie para desplazarse es uno de los aspectos importantes de la autonomía y es uno de los primeros que trabajamos. Cada persona lo va consiguiendo a su ritmo, ya que ir solo es mucho más complejo que saber un recorrido, unas paradas, etc. Hay un componente emocional muy importante que implica la separación, el asumir responsabilidades, hacerse cargo de uno mismo, y esto cada uno lo vive de una forma diferente.

En este punto es muy importante el papel de la familia: es preciso que lo vea muy claro y pueda transmitir seguridad al joven, ya que muy frecuentemente él no se siente seguro.

Paralelamente a los aspectos más emocionales, existen los conocimientos concretos de la ciudad, los metros, los autobuses, cómo orientarse, qué recursos tienen que tener si se pierden o un día hay una avería.

- **El conocimiento de su identidad personal y familiar.** Con frecuencia nos encontramos con chicos y chicas que conocen episodios de su vida, pero sin un vínculo o una cierta continuidad. Nuestra idea sería ayudarles a reconstruir su historia hasta el punto en que se hallan. Una forma posible de hacerlo consiste en utilizar unas fichas donde tienen que recoger los datos; llegan a tener por escrito su nombre completo, fecha de nacimiento, dirección, escuelas donde han asistido, grupos deportivos en los que han participado, cómo son físicamente (color del cabello, de los ojos, cuánto pesan, cuánto miden, qué número de calzado gastan...), etc.

También hay un espacio reservado a la familia en donde se pide, por ejemplo, el nombre completo de los padres, cuál es su oficio, qué hacen los hermanos, cómo se llaman los abuelos, en qué trabajaban. Muchas veces son informaciones que no saben y esto les despierta el interés y hace que tengan que preguntar en casa, con lo que los padres se encuentran que su hijo por primera vez les hace preguntas que van más allá de sus intereses más inmediatos.

- **Las habilidades sociales.** Por encima de todo, trabajamos actitudes en el grupo reducido de compañeros, las cuales después se podrán extrapolar en el mundo externo. Se trata de aspectos tan básicos como guardar una buena postura corporal, escuchar a los demás –algo que, al principio,

cuesta mucho—, poder mantener una mínima conversación, no interrumpir cuando otro habla, ser cuidadosos cuando hablan de otra persona, etc.

Junto con estos aspectos de relación, hay que incidir en el cuidado de su imagen, la forma de ir vestidos, haciendo una especial atención a la edad que tienen, ir bien peinados, los chicos bien afeitados, las chicas depiladas si es preciso, no provocar ruidos corporales, etc.

Todos estos aspectos los trabajamos de distintas formas, hablando en grupo, reflexionando individualmente, cumplimentando las fichas, mirando vídeos donde salen las situaciones que queremos trabajar, *role-playing*, hablar con veteranos del Proyecto que pueden contar su experiencia, etc.

Lo mismo los hábitos de higiene, como el desplazamiento autónomo, como las habilidades sociales resultan un poco delicados de trabajarlos, ya que con frecuencia las familias se sienten juzgadas, parece que solo vamos a buscar lo que necesita mejorar sin valorar todo lo que tienen adquirido, y es vivido muchas veces como críticas personales.

Es evidente que todo lo que han hecho durante la infancia de los hijos, tanto ellos como la escuela, es muy importante y es lo que constituye la base con la que nosotros podemos trabajar e iniciar el proyecto de hacerse adultos.

Si el joven, por todas la movilizaciones que está haciendo, entra en una fase de crisis y la familia oye que criticamos y no valoramos toda la labor hecha hasta entonces, podemos entrar en una situación complicada, ya que se bloquea el proceso y se crean situaciones que son difíciles de resolver. Para facilitar estos procesos y ayudarles a asimilar los cambios que se van produciendo nos planteamos la posibilidad de organizar grupos de padres, porque aparte de las entrevistas individuales, que se hacen con frecuencia, creímos que era necesario ofrecerles otra clase de espacio para ellos como padres.

Crear un espacio donde los padres pudiesen hablar de los sentimientos que les generan los cambios de sus hijos

### Grupos de padres

La idea era crear un espacio donde los padres pudiesen hablar de los sentimientos que les generan los cambios de sus hijos y de los temas que les preocupan en relación con el futuro, donde pudiesen compartir vivencias con otras personas que pasan por una situación similar, acompañarse en momentos difíciles y celebrar las buenas noticias: un espacio que les permitiera sentirse más vinculados al Proyecto.



La propuesta que hicimos fue organizar dos grupos de 8-10 padres, en encuentros de una hora con una frecuencia quincenal durante un año. En este caso, fue de febrero de 1999 hasta enero de 2000. Un grupo se reunía los martes y el otro los miércoles y cada grupo tenía un conductor.

La selección de las familias se hizo siguiendo estos criterios:

- Padres con un hijo que se hubiera incorporado recientemente al Proyecto
- Padres con un hijo que está haciendo prácticas o hace muy poco que está trabajando.
- Familias en las que ha ocurrido alguna pérdida o cambio importante en el círculo familiar.
- Familias en las que el hijo ha cambiado de trabajo o lo ha perdido por causas diversas.

Se convocaron entrevistas individuales con el fin de hacer la propuesta. La decisión de apuntarse o no era voluntaria.

La experiencia resultó muy positiva. Tanto para los padres, que aprovecharon el espacio para hablar y para pensar, como para los jóvenes, ya que se sintieron más acompañados y entendidos por los padres. Y también para los profesionales, puesto que nos sirvió para conocer más sus preocupaciones y poderles acompañar más adecuadamente.

Los temas que iban saliendo libremente fueron, sobre todo, los sentimientos contradictorios que sienten ante situaciones nuevas, como la que su hijo sea cada vez más autónomo; que son distintos sus sentimientos de los que tienen a sus hijos ante las mismas situaciones problemáticas, pero sí que si escuchamos distintas formas de afrontar un tema podemos adquirir nuevos recursos; el tema del futuro, etc.

Al ver los resultados positivos, nos planteamos continuar organizando grupos de padres.

## B. Programa de preparación, inserción y seguimiento laboral

Toda esta etapa que hemos analizado hasta ahora dura el tiempo que cada uno necesita: hay jóvenes que pueden hacer estos procesos en poco tiempo y otros tardan un período mucho más largo.

La fase siguiente está más enfocada a tratar los temas relacionados con el mundo laboral. Comenzamos hablando sobre qué es el Proyecto AURA, cómo es que ellos vienen y necesitan ayuda para buscar trabajo y otras personas no. Esto nos lleva a hablar de sus dificultades, del hecho de tener el síndrome de Down (un aspecto muy costoso para algunos y en todo caso muy difícil para todos) y también poder valorar las capacidades que tiene cada uno.

Hablamos de qué significa trabajar, qué significa tener un trabajo, qué derechos tienen como trabajadores (contrato, seguridad social, salario), qué deberes (ser puntuales, hacer el trabajo bien hecho, respetar las normas, ser correcto con los compañeros) y también qué habilidades sociales hay que tener para relacionarse con los responsables y con los compañeros.



Ahora nos ayudan mucho las personas veteranas del Proyecto, ya que pueden explicar su experiencia a los más noveles. Además podemos ir a verlas cómo trabajan y sirven como modelo para que los chicos nuevos puedan imaginar su futuro en un marco posible. Esto facilita que no tengan que buscar el referente en sus familiares, puesto que ocupan lugares de trabajo poco asequibles a sus posibilidades. En estos momentos, tenemos jóvenes que querrían trabajar en una pizzería como algunos de sus compañeros, o en unas oficinas repartiendo el correo lo mismo que otro compañero o compañera.

Normalmente, cuando han pasado por estos programas y si tenemos un trabajo adecuado, ya podemos empezar a hacer prácticas en la empresa donde aprenderán su trabajo con la ayuda del preparador laboral.

El **preparador laboral** es la figura clave de la metodología del trabajo con soporte. Es la persona que hace de nexo de unión entre el equipo del Pro-





yecto, el joven, su familia y la empresa. Tiene que conocer muy bien al joven para que haya una relación de confianza, ya que durante los primeros tiempos será el único punto de referencia del joven dentro de un mundo nuevo y desconocido. También será el punto de referencia de los compañeros de la empresa para saber cómo relacionarse con aquel joven que no conocen. Y será quien irá informando y orientando a la familia para saber cómo va todo el proceso y para pedir los cambios que se consideren necesarios, ya sea de transporte, de forma de ir vestido.

Los primeros días, el preparador enseñará el trayecto que tiene que hacer el joven desde su casa hasta la empresa, le ayudará a aprender las tareas que tiene que cumplir, facilitará el contacto con los compañeros y, al mismo tiempo, servirá de modelo con su actitud. Poco a poco se irá retirando a medida que su presencia ya no sea necesaria..

Con frecuencia, los aspectos más difíciles de mejorar y que requieren más tiempo son la actitud y la relación con los compañeros.

También hay que ayudar al entorno laboral a resituarse y a relacionarse con el joven con síndrome de Down sin protegerlo y encontrando el equilibrio entre buena relación y exigencia.

Cuando se cree que el joven hace bien su trabajo y tiene una relación correcta con su entorno, es entonces que se considera que ha finalizado el período de prácticas y el empresario puede contratarle porque ya es un trabajador. Los tipos de contrato, el sueldo, las condiciones... varían según cada empresa. Pero lo que acostumbramos a pedir es que el horario de trabajo sea de media jornada, por el esfuerzo que los jóvenes tienen que hacer para cumplir con sus obligaciones y para que les quede tiempo para continuar formándose.

Para llevar a cabo todo este seguimiento tenemos diferentes protocolos donde apuntar las incidencias y la evolución de cada uno de los jóvenes. Hay diferentes hojas:

- La hoja de seguimiento de prácticas que cumplimenta el preparador laboral
- La hoja de seguimiento laboral que cumplimenta mensualmente el responsable de la empresa junto con el joven.
- La hoja de visita a las empresas que se cumplimenta cuando se va periódicamente a las mismas, o cuando la empresa o el mismo joven lo solicitan.

Los jóvenes contratados van espaciando sus visitas al Proyecto en función de cómo van las cosas. Si no hay problemas, la visita se puede hacer mensualmente o dejarla para cuando ellos soliciten entrevista. Si es necesario, se efectúa un seguimiento más intensivo. Esto ocurre cuando hay problemas, o cuando hay cambios de compañeros o cambios de trabajo.

Lo que sí mantenemos es un contacto periódico con la empresa, ya sea haciendo una visita o con una llamada telefónica. Los responsables, además, saben que en cualquier momento que ellos lo necesiten pueden ponerse en contacto con nosotros.

Los tipos de tareas que realizan los jóvenes son muy variados: ayudantes de cocina, ayudantes de lavanderías de hospitales, ayudantes en almacenes de tiendas, repartidores del correo en oficinas, haciendo encargos para algún despacho, en centros culturales, haciendo trabajos de mantenimiento, etc.

### C. Programa de formación continuada

Para complementar esta formación laboral, creemos que es importante que las personas con el síndrome de Down puedan continuar aprendiendo y formándose. De momento aún es muy difícil que puedan acceder a centros de formación de adultos, a pesar de que en algunos casos sí que han podido acceder a los mismos. Justo es decir que también pueden formarse en centros de informática, de inglés, entre otros.

Pero la gran mayoría quedan desatendidos. Este es el motivo por el cual el Proyecto AURA ofrece un espacio de formación continuada, donde asisten los participantes que lo desean.

Estamos convencidos de que hay modificabilidad tanto en los procesos del pensamiento como de las competencias emocionales. La idea de que estos jóvenes llegan a un techo y ya no pueden aprender nada más ha quedado desfasada. La experiencia nos demuestra que las vivencias que tienen por su vida laboral y por la nueva forma de estar y relacionarse les lleva a sentir interés por aprender cosas nuevas y por ir madurando.

Uno de los objetivos principales es despertar su interés y su curiosidad por saber. Con frecuencia vienen de una etapa escolar con fracasos, convencidos que todo es muy difícil y sin encontrarle un sentido. Saber leer, por ejem-

Estamos convencidos de que hay modificabilidad tanto en los procesos del pensamiento como de las competencias emocionales



plo, les sirve para cuando van en metro, para informarse acerca de los trabajos que tienen que hacer... Es importante aprovechar esta etapa tan vital para poder acercarles a conocimientos, a la cultura, a saber qué ocurre leyendo el periódico, etc.

El tipo de formación es muy variada: puede ir desde leer el periódico, a visitar una exposición, a traer una persona para que nos haga una conferencia sobre un tema, a buscar información en Internet...

También repasamos temas que a buen seguro ya han hecho en algún momento de su vida: el uso del reloj, el conocimiento de las monedas, la ortografía, las operaciones básicas de matemáticas... Resulta fundamental respetar siempre el punto de partida de cada uno.

Estos últimos cursos los hemos dividido en tres módulos de temas diferentes: informática, noticias, escoger un tema para hacer un trabajo, etc. La idea es que se interesen, que busquen información y puedan elaborar un dossier y explicarlo ante sus compañeros.

Desde hace unos cinco años utilizamos el programa de mejora cognitiva basado en el aprendizaje mediado de R. Feuerstein. Nos ayuda a trabajar aspectos tan difíciles como la impulsividad, a pensar antes de actuar, a perder el miedo a equivocarse, a saber afrontar situaciones nuevas, a estar activos y a salir de su pasividad, a reconocer los errores y pensar nuevas soluciones, a escuchar y respetar la opinión de los demás, y a poder generalizar los aprendizajes haciendo las transferencias a su vida personal, laboral y con las relaciones.

Todas estas actitudes y competencias les son útiles tanto en su vida personal como en su faceta como trabajadores.

## Reflexiones finales

Todo lo expuesto hasta ahora es el camino que hemos andado durante 10 años. Empezó integrando a 8 jóvenes y actualmente son 58 entre los que ya trabajan y los que se están preparando. A pesar de que la experiencia nos es muy útil para entender las situaciones que se van presentando, nos encontramos ante situaciones muy nuevas y complejas que nos abren muchos interrogantes.

Son situaciones que nos conducen a una reflexión colectiva. Somos conscientes de que no se pueden encontrar soluciones rápidas, pero es absolutamente necesario que pensemos en ellas. Algunos de los interrogantes que actualmente se nos plantean son los siguientes:

- ¿Qué ocurre cuando la novedad del trabajo ya ha pasado y se instala la rutina? ¿Cómo se puede mantener el interés de los jóvenes?
- ¿Qué ocurre cuando estos jóvenes solamente actúan como adultos cuando trabajan y en casa continúan viviendo como eternos niños?
- Por mucho que les digamos que trabajar les hace autónomos, ellos siguen viviendo en casa de los padres mientras sus hermanos se van. ¿Cómo pueden organizar los proyectos de vida independiente de la familia?
- Cuando hay parejas que ya llevan bastante tiempo de relación, ¿cómo pueden enfocar su futuro?
- ¿Podemos los profesionales y los familiares escuchar sus demandas?
- Si entendemos que estos jóvenes son personas con una vida emocional compleja, tenemos que tener en cuenta que pueden pasar por episodios de depresión: por ejemplo, por pérdidas, por situaciones para ellos muy difíciles, y que necesitan ayuda y tratamiento como el resto de la población. El problema está en que no hay muchos profesionales que puedan ayudarles con una terapia adecuada y que puedan hacer un buen diagnóstico diferencial.
- ¿Cómo es que a todos nos cuesta tanto hablar de hombres y mujeres con el síndrome de Down? Normalmente estamos hablando de jóvenes o cuando pasamos a hablar de adultos ya nos referimos al momento en que se producen procesos de envejecimiento o de demencia. ¿Qué ocurre con la etapa propia de las personas adultas?

Estos y muchos otros interrogantes se nos plantean porque estamos trabajando con personas, porque iniciamos nuevos caminos, porque nos encontramos en situaciones muy importantes de cambios y creemos que no podemos permanecer parados. Pero esto es lo que hace precisamente que este trabajo sea a veces tan difícil, pero siempre tan apasionante.

Carme Llorens  
Licenciada en Pedagogía  
Projecte AURA



---

## Proyecto AURA. Una experiencia de trabajo con soporte

---

### Proyecto AURA. Una experiencia de trabajo con soporte

*El Proyecto AURA inició su actividad en Barcelona en 1989. Fue la primera experiencia en España de integración sociolaboral de personas con el síndrome de Down en la empresa ordinaria, utilizando la metodología del trabajo con soporte. En este artículo se exponen los objetivos que se han marcado, los que tiene que seguir un/a joven al incorporarse al Proyecto, la metodología que se utiliza, etc. Se valora el trabajo realizado y se plantean los interrogantes que surgen de la experiencia y que quedan abiertos para una reflexión colectiva.*

---

### AURA Project. A work experience with back-up

*The AURA project was started up in Barcelona in 1989. It was the first experience in Spain targeting the social and job integration of people with Down's Syndrome into normal companies, using the methodology of work with back-up. This article addresses the objectives set, those to be followed by any young man or woman on joining the project, the methodology used, etc. The work carried out to date is assessed and the question marks arising from the experience are dealt with, and left open for everyone to think about.*

---

**Autor:** Carme Llorens

---

**Artículo:** Proyecto AURA. Una experiencia de trabajo con soporte

---

**Referencia:** Educación Social núm. 16 pp. 37-49

---

**Dirección profesional:** Projecte AURA

Grl. Mitre, 174 pral.  
08022 Barcelona  
Tel. 93 417 76 67